

Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan *Need Achivement* Pada Bank Bni Cabang Rengat)

By :
Lesmarni¹ & Kasmiruddin²

lesmarni@yahoo.com

1Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

2Dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan *Need Achivement* Pada Bank BNI Cabang Rengat). Penelitian ini berlokasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat. Yang terletak di Jalan Bupati Tulus No.17 B Rengat. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat yang berjumlah 32 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana dan uji-t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan *Need Achivement* Pada Bank BNI Cabang Rengat). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,691% artinya 69,1% variabel motivasi penerapan *need achievement* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Bank BNI Cabang Rengat. Hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa t -hitung yang lebih besar dari t -tabel yang berarti H_a diterima.

Kata Kunci: Motivasi, *Need Achivement* dan Semangat Kerja

Effect of Motivation on Employee Morale Business Banking (Studies Achievement
In Need Implementation Branch Bank Bni Rengat)

By :

Lesmarni¹ & Kasmiruddin²

lesmarni@yahoo.com

¹Mahasiswa Business Administration Faculty of Social Studies University of Riau

²Dosen Business Administration Faculty of Social Studies University of Riau

Campus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

Abstrack

This study was to determine the Effect of Motivation on Employee Morale Business Banking (Studies Achievement In Need Implementation of Bank BNI Branch Rengat). This research is located PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Rengat. Which is located on Regent Street 17 B Sincere Rengat. The research population is all employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Rengat which amounts to 32 people. Analysis of the data in this study using SPSS. The sampling technique used is the method of census data and testing techniques used in this study include validity, reliability, simple linear regression and t-test to test and prove the research hypothesis.

The analysis showed that the Effect of Motivation on Employee Morale Business Banking (Studies Achievement In Need Implementation of Bank BNI Rengat). Based on the results obtained by the value of r (correlation coefficient) of 0.691% means that 69.1% application need achievement motivation variable significant effect on the morale of Bank BNI Rengat. Results of hypothesis testing found that t-count larger than t-table which means H_a accepted.

Keywords: Motivation, Need Achievement, and spirit at work

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Manusia adalah makhluk hidup yang secara nyata menginginkan pemenuhan kepuasan, terutama kepuasan akan pemenuhan kebutuhan psikologis dan psikologis sosial sehingga karyawan akan merasa senang. Dengan kesenangan tersebut seseorang akan suka memberi untuk adanya pengertian, dan dengan pengertian karyawan akan suka membantu, suka berkerja sama, suka berhubungan, dan selalu menetapkan target dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Karyawan tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang

harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi sehingga prestasi kerja karyawan tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Semangat kerja ini dapat membawa pengaruh terhadap hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kantor cabang bank adalah suatu unit kerja bank yang menjalankan kegiatan operasional sehari-hari dalam melaksanakan berbagai fungsi bank sebagai lembaga intermediasi. Kinerja kantor cabang akan sangat mempengaruhi kinerja

bank tersebut. Dengan demikian apabila suatu bank berupaya mencapai tingkat kinerja yang baik, maka bank tersebut harus mampu meningkatkan kinerja kantor cabang mereka.

Tabel I
Data Presensi Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
Kantor Cabang Rengat Tahun 2013

Bulan	Jumlah Karyawan	S	%	CT	%	IB	%	CB	%	Jumlah	Persentase (%)
Januari	32	1	3,1	5	15,6	0	0	1	3,1	7	21,8
Februari	32	2	6,2	4	12,5	0	0	1	3,1	7	21,8
Maret	32	1	3,1	6	18,7	0	0	1	3,1	8	24,9
April	32	1	3,1	7	21,9	0	0	0	0	8	25
Mei	32	1	3,1	6	18,7	0	0	0	0	7	21,8
Juni	32	0	0	7	21,9	0	0	1	3,1	8	25
Juli	32	1	3,1	11	34,4	0	0	0	0	12	37,5
Agustus	32	2	6,2	11	34,4	0	0	1	3,1	14	43,7
September	32	1	3,1	8	25	0	0	1	3,1	10	31,2
Oktober	32	3	9,3	10	31,2	1	3,1	1	3,1	15	46,7
November	32	1	3,1	15	46,9	1	3,1	3	9,3	20	62,4
Desember	32	2	6,2	4	12,5	1	3,1	1	3,1	8	24,9

Sumber: BNI 46 Cabang Rengat, 2014

Keterangan :

S : Sakit

CT : Cuti

IB : Izin Bersalin

CB : Cuti Besar

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tingkat absensi karyawan Bank BNI Cabang Rengat yang relatif

tinggi dan berfluktuasi tiap bulannya. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan salah satu indikator semangat kerja yaitu pada aspek keinginan karyawan dalam bekerja dimana salah satu gejala turunya semangat kerja karyawan adalah tingkat absensi, karyawan Bank BNI Cabang Rengat masih menunjukkan semangat kerja karyawan yang masih rendah dan akhirnya mempengaruhi jalannya operasional perusahaan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap aktivitas

kerja para karyawan yang menyebabkan karyawan merasa bosan dan keletihan dalam bekerja serta disiplin yang kurang berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan di atas maka menarik minat peneliti untuk meneliti **“ Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan *Need Achievement* Pada Bank BNI Cabang Rengat) “**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi penerapan *need achievement* terhadap semangat kerja karyawan Bank BNI Cabang Rengat.

A. Kerangka Teori

1. Definisi Motivasi

Menurut **Merle j. Moskowitz** dalam **(Hasibuan, 2013)** motivasi secara umum didefinisikan sebagai pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Motivasi ini lebih menekankan pada perilaku atau tingkah laku individu dimana motivasi mampu mengarahkan tingkah laku karyawan agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

G.R Terry dalam **(Hasibuan, 2013)** mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang

akan diperoleh melalui tercapainya tujuan organisasi. Aspek motivasi statis kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

Menurut **Edwin B Flippo** dalam **(Hasibuan, 2013)** motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi merupakan tantangan bagi para manajer karena motivasi timbul dari dalam diri para karyawan dan berbeda dari satu sama lain. Motivasi yang beraneka ragam merupakan sebuah tantangan bagi para manajer untuk memotivasi para karyawan demi mencapai tujuan-tujuan umum organisasional **(Daft, 2006)**.

Motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku didalam pekerjaan yang dia tekuni. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi yang rendah, demikian juga dalam penghargaan. Efek dari penghargaan itu berupa kepuasan atau ketidakpuasan. Kepuasan dan ketidakpuasan akan memberikan umpan balik terhadap motivasi kerja berikutnya. **(Danim, 2004)**

Hasibuan (2013) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pendapat-pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi motivasi yang sesuai digunakan dalam sebuah perusahaan adalah definisi motivasi dari Malayu Hasibuan, yaitu motivasi sebagai daya penggerak untuk mencapai kepuasan. Karena kepuasan adalah pekerjaan-pekerjaan yang memberikan prestasi, rekognisi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab, dan kemajuan dalam karir sehingga apabila kepuasan telah tercapai, maka tujuan perusahaan juga akan tercapai. Teori motivasi ini diklasifikasikan menjadi tiga yaitu :

1. Teori kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada *apa-nya* motivasi.
2. Teori motivasi proses (*Process Theory*) yang memusatkan pada *bagaimana-nya* motivasi.
3. Teori penguatan (*Reinforcement Theory*) yang menitikberatkan pada cara dimana perilaku dipelajari.

Teori motivasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah teori kepuasan. Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat kerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materil

maupun nonmateril yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apalagi materil dan nonmateril yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat kerja orang tersebut.

Di bawah ini beberapa para ahli yang menganut teori kepuasan yaitu :

2. Konsep Motivasi Pemenuhan Kebutuhan

Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas, dan sebagian tugas manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Kepentingan motivasi adalah bahwa motivasi dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Motivasi karyawan yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja dan keuntungan organisasional yang tinggi. Para manajer dapat menggunakan teori motivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawan dan secara

bersamaan mendorong kinerja yang tinggi (Daft, 2006).

a. Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Untuk menjelaskan konsep ini Abraham Maslow dalam (Hasibuan, 2013) merumuskan jenjang kebutuhan manusia dalam lima tingkatan. Hirarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

b. Kebutuhan Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan (Faktor *Higiene*), dalam (Hasibuan, 2013)

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam kebutuhan, yaitu:

Pertama : kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi.

Kedua : faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi

serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

c. Kebutuhan Berprestasi (*Need Achievement*) dari

McClelland

David McClelland

mengemukakan bahwa, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori ini memiliki sebuah pandangan (asumsi) bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya. Lebih penting lagi kebutuhan berprestasi ini dapat diisolasi dan diuji pada setiap kelompok. (Thoha, 1983).

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan, untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi dapat dibedakan sebagai berikut, yaitu : (Robbins, 2003)

a. Tanggung jawab pribadi

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

b. Umpan balik

Karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi

segera menghendaki umpan balik dari hasil pekerjaannya. Informasi yang dia dapatkan digunakan untuk meningkatkan prestasinya menjadi lebih baik. Umpan balik positif tidak membuatnya menjadi terlena dan umpan balik negatif tidak menimbulkan frustrasi yang berlebihan. Baik kelebihan maupun kekurangan dimanfaatkan untuk keperluan meningkatkan prestasi lebih dari kondisi sekarang.

c. Risiko sedang

Persepsi orang awam menganggap bahwa makin tinggi jabatan seseorang makin besar risiko yang dihadapinya. Di dalam kenyataan, berdasarkan penelitian McClelland, persepsi ini tidak sepenuhnya benar. Orang-orang yang motif berprestasinya tinggi berani mengambil risiko sedang atau moderat, yang artinya adalah risiko yang berada diantara risiko tertinggi dan risiko terendah. Karyawan yang terlalu berani mengambil risiko biasanya bekerja secara rambang saja. Sebaliknya pekerja yang tidak mau ambil risiko biasanya hanya ikut arus atau tidak mempunyai prakarsa.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep motivasi berprestasi yang sesuai digunakan untuk menggambarkan pemberian motivasi penerapan *need achievement* pada perbankan adalah kebutuhan berprestasi dari McClelland, dengan pertimbangan

bahwa karyawan yang bekerja pada Bank BNI 46 adalah termasuk karyawan yang *professional* atau mempunyai prestasi.

3. Definisi Semangat Kerja

Menurut **Hasibuan (2013)** semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

4. Pentingnya Semangat Kerja

Tohardi, 2002

menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan semangat kerja, maka:

1. Dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
2. Pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.

4. Akan membuat karyawan akan senang bekerja sehingga menyebabkan semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain.

Dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut (Manullang, 2001)

ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. pemberian insentif yang terarah
4. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat
5. Harga diri
6. Kesempatan
7. Fasilitas

6. Factor-faktor untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Keinginan

Motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan

adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

2. Kesungguhan

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan (hidup) seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.

4. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari pendapat-pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang menjadi acuan untuk melihat semangat kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Rengat adalah pendapat dari **Hasibuan (2013)**, yaitu mengenai: keinginan karyawan untuk bekerja, kesungguhan karyawan dalam bekerja, kesenangan karyawan dalam bekerja, dan kepuasan kerja karyawan.

B. Pengaruh Pemberian

Motivasi Penerapan *Need*

Achievement Terhadap

Semangat Kerja

Seseorang dengan prestasi tinggi membedakan dirinya dengan orang lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang (**Robbins, 2003**).

Dalam sebuah perusahaan, motivasi merupakan suatu masalah pokok yang menuntut perhatian manajemen perusahaan, terutama bagi mereka yang menduduki jabatan sebagai pemimpin perusahaan.

Pemberian motivasi kepada karyawan menjadi daya penggerak

yang akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas serta mengerahkan semua kemampuan dan energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang tinggi. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

C. Hipotesis

Berdasarkan dari uraian latar belakang serta perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Diduga, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi penerapan *need achievement* terhadap semangat kerja karyawan bisnis perbankan Bank BNI Cabang Rengat

D. Teknik Pengukuran

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat yakni : SS, S, N, KS, TS.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) TBK cabang Rengat yang berlokasi di Jalan Bupati Tulus No 17B Rengat.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BNI cabang Rengat. Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan pendapat Arikunto yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 sebaiknya dipilih semua yang biasa disebut

dengan metode sensus tetapi apabila jumlah populasi terlalu besar maka diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25 atau lebih. Melihat populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka responden yang diambil adalah sebesar 32 orang yaitu semua populasi dijadikan responden atau menggunakan metode sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif. Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden yaitu karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat melalui penyebaran kuesioner, data tersebut tentang pengaruh pemberian motivasi penerapan *need achievement* terhadap semangat kerja karyawan di Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang sudah terdokumentasi diperusahaan. Adapun data ini meliputi :

1. Data tingkat daftar kehadiran
2. Data jumlah karyawan
3. Sejarah perusahaan
4. Struktur organisasi, dan lain-lain

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Kuesioner

Kuesioner Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis tentang konsep yang menerangkan tentang variabel-variabel yang diteliti, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan

responden yang terpilih sebagai sampel. Jumlah kuesioner penelitian ini yang akan dibagikan kepada responden, disesuaikan dengan jumlah sampel yang dipilih.

b. Wawancara atau Interview

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, yaitu teknik pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh (Sugiyono, 2012).

5. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Manfaat penelitian dengan metode deskriptif kuantitatif ialah bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh pengaruh motivasi penerapan *need achievement* terhadap semangat kerja karyawan bisnis perbankan Bank BNI Cabang Rengat, maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Regresi linear adalah hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu variabel dependen berdasarkan variabel independen. Untuk analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu

Motivasi *Need Achievement* (X) dengan satu variabel dependen yaitu Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Bank BNI Cabang Rengat.

Berikut adalah pedoman untuk mengetahui kekuatan dari hubungan variabel bebas dan variabel terikat :

Tabel II
Pedoman Tingkat Korelasi

Interval Nilai r^*)	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Adapun rumus dari regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Motivasi *Need Achievement*

c. Uji t

Pengujian dilakukan untuk mengambil kesimpulan. Untuk itu perlu diperiksa terlebih dahulu keberartian regresi itu sebagai satu kesatuan dan keberartian tiap koefisien regresi.

Langkah pengujiannya adalah :

1. Menetapkan hipotesis, kemudian memberikan besarnya nilai t-signifikan.
2. Membandingkan t-hitung dan t-tabel dan nilai t-signifikan yang diperoleh dengan nilai $\alpha(0,05)$ pada level of significant 5%.

Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesa yang

diajukan benar, yang pengujiannya dilakukan pada masing-masing variabel. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Diduga, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi penerapan *need achievement* terhadap semangat kerja karyawan bisnis perbankan Bank BNI Cabang Rengat“. Diketahui bahwa t hitung (5,243) > t tabel (2,042). Artinya adalah bahwa motivasi penerapan *Need Achievement* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

F. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Motivasi *Need Achievement* Pada PT. Bank Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat

Tabel. III
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Motivasi Penerapan *Need Achievement* PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat

No	Dimensi	Skor
1	Pemberian Tugas yang Bertanggung Jawab	397
2	Pemberian Umpan Balik Kepada Karyawan	437
3	Pemberian Pekerjaan yang Memiliki Risiko Sedang	421
Jumlah		1255

Sumber : Olahan Peneliti, 2015

G. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat

Tabel. IV
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat

No	Dimensi	Skor
1	Keinginan	398
2	Kesungguhan	402
3	kesenangan	417
4	Kepuasan	392
Jumlah		1609

Sumber : Olahan Peneliti, 2015

H. Uji Validitas Kuisiomer

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 32 orang, maka nilai r -tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$. Jadi $df = 32-2 = 30 = 0,361$. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom *item-total statistics (corrected item – total correlation)*. Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,361$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid.

Tabel V
Hasil Uji Validitas Kuisiomer

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Motivasi Penerapan Need Achievement	MPNA1	0,744	0,349	Valid
	MPNA2	0,542	0,349	Valid
	MPNA3	0,522	0,349	Valid
	MPNA4	0,423	0,349	Valid
	MPNA5	0,645	0,349	Valid
	MPNA6	0,564	0,349	Valid
	MPNA7	0,649	0,349	Valid
	MPNA8	0,676	0,349	Valid
	MPNA9	0,509	0,349	Valid

Semangat Kerja Karyawan	SKK1	0,530	0,349	Valid
	SKK2	0,566	0,349	Valid
	SKK3	0,553	0,349	Valid
	SKK4	0,521	0,349	Valid
	SKK5	0,490	0,349	Valid
	SKK6	0,517	0,349	Valid
	SKK7	0,547	0,349	Valid
	SKK8	0,443	0,349	Valid
	SKK9	0,478	0,349	Valid
	SKK10	0,524	0,349	Valid
	SKK11	0,558	0,349	Valid
	SKK12	0,452	0,349	Valid

Sumber : Olahan Peneliti, 2015

I. Uji Reliabilitas Kuisisioner

Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r_{tabel} nya. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari r_{tabel} maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliable, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar atau reliabilitas atau konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai

reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**.

Tabel IV
Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Semangat Kerja Karyawan	0,847	0,60	Reliabel
Motivasi Penerapan Need Achievement	0,861	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Peneliti, 2015

J. Penutup

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel semangat kerja karyawan

pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Rengat mempunyai hubungan yang kuat dengan pemberian motivasi penerapan *need achievement*. Hasil pengujian

hipotesis didapatkan bahwa t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yang berarti H_0 diterima. Dan hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pemberian motivasi penerapan *need achievement* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

b. Saran

Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi penerapan *Need Achievement* terhadap semangat kerja karyawan, maka diharapkan pimpinan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Rengat dapat meningkatkan upaya pemenuhan *Need Achievement* karyawan dengan harapan karyawan dapat termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian yang lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan sehingga pada akhirnya bisa mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arafat, Wilson. (2006). *Manajemen Perbankan Indonesia, Teori dan Implementasi*. Jakarta. Pustaka LP3ES Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 2010*. Jakarta. Rineka Cipta
- Daft, Richard, L. 2006. *Manajemen, Edisi Enam*. Salemba Empat. Jakarta
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta. Rineka Cipta
- Flippo, E.B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi ke-6. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Manullang, Mariho. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Matutina, Domi C, dkk. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Panggabean, Mutiara.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Riduwan, dan sunarto. , 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Suprpto, J. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung. Rosda Karya
- Thoha, Miftah. (1983). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. CV Rajawali
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Mandar Maju